



Cadernos EBAPE.BR

ISSN: 1679-3951

Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de
Administração Pública e de Empresas

CARVALHO, LEANDRO DE

Os entraves para a validação de experiências profissionais e a inserção produtiva de imigrantes
em busca de refúgio: um estudo entre recrutadores(as) da Região Metropolitana de São Paulo

Cadernos EBAPE.BR, vol. 21, núm. 4, e2022-0145, 2023

Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220145>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323277351004>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org



Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

ARTIGO TEMÁTICO

Os entraves para a validação de experiências profissionais e a inserção produtiva de imigrantes em busca de refúgio: um estudo entre recrutadores(as) da Região Metropolitana de São Paulo

LEANDRO DE CARVALHO ¹

¹ UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB) / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA, BRASÍLIA – DF, BRASIL

Resumo

Nos últimos anos, as centenas de milhares de pessoas que chegam ao Brasil em busca de refúgio têm sido acolhidas e, depois de supridas as necessidades emergenciais, recebem apoio para recomeçar sua trajetória profissional e garantir o sustento e a autonomia para si e sua família. Para apoiar esse ciclo de proteção social, foram produzidos dados sobre as competências dos(as) imigrantes, de modo que fosse permitido aprimorar as orientações e capacitações, mas pouco se sabia sobre os entraves para a validação das experiências e possível contratação desses(as) profissionais. Diante desse cenário, foi conduzida proposta inédita de questionamento das empresas, por meio de seus departamentos de recrutamento e seleção, com o objetivo de captar as circunstâncias técnicas e subjetivas que poderiam interferir na validação da experiência e da qualificação dos(as) imigrantes em busca de refúgio, culminando na aprovação ou recusa dessas pessoas no processo de seleção. Esta foi uma pesquisa de abordagem quantitativa e exploratória conduzida com profissionais de recrutamento e seleção atuantes em empresas da Região Metropolitana de São Paulo, que responderam a um questionário virtual em amostra não probabilística. A pesquisa captou que os(as) respondentes não dominam os procedimentos para a contratação de refugiados(as), ignorando pontos da legislação, e que nutrem receios infundados sobre auditorias trabalhistas. Além desses fatos, foi identificada a perpetuação de estereótipos raciais que desfavorecem africanos(as) e centro-americanos(as) e que privilegiam profissionais de origem europeia ou norte-americana. No fim, foi colocado em discussão o papel das organizações empresariais no ciclo de proteção social e inserção produtiva de grupos em alta vulnerabilidade.

Palavras-chave: Refúgio. Imigração. Trabalho. Recursos humanos. Inserção produtiva.

Obstacles to validating professional experience and the productive integration of refugees: a study among recruiters in the Metropolitan Region of São Paulo

Abstract

In recent years, the hundreds of thousands of people arriving in Brazil seeking refuge have been welcomed. After their emergency needs are met, they receive support to restart their professional trajectory and ensure their and their families' sustenance and autonomy. Data supporting this cycle of social protections has been produced on the competencies of immigrants- allowing for the improvement of guidance and training. However, little is known about the obstacles to validating the experiences and possible hiring of these professionals. In the face of this scenario, an unprecedented proposal was conducted that questioned companies, through their recruitment and selection departments, to capture the technical and subjective circumstances that could affect the validation of refugees' experience and qualification, culminating in their approval or rejection for job positions. This quantitative and exploratory research was conducted among recruitment and selection professionals working in companies in the Metropolitan Region of São Paulo, who responded to a virtual questionnaire in a non-probabilistic sample. The research showed that the respondents do not master the procedures for hiring refugees, ignoring points of legislation and nurturing unfounded fears about labor audits. In addition to these points, the perpetuation of racial stereotypes that disadvantage Africans and Central Americans and privilege Europeans and North Americans was seen. Finally, the role of business organizations in the cycle of social protection and productive insertion of groups in high vulnerability was discussed.

Keywords: Refuge. Immigration. Job. Human resources. Productive insertion.

Los obstáculos para la validación de experiencias profesionales y para la inserción productiva de inmigrantes en búsqueda de refugio: un estudio entre reclutadores de la Región Metropolitana de São Paulo

Resumen

En los últimos años, los cientos de miles de personas que llegan a Brasil en busca de refugio han sido acogidos y, luego de atender sus necesidades de emergencia, reciben apoyo para reiniciar su trayectoria profesional y garantizar el sustento y la autonomía para ellos y sus familias. Para apoyar este ciclo de protección social, se produjeron datos sobre las competencias de los inmigrantes, lo que permitió mejorar la orientación y la formación, pero poco se sabía sobre los obstáculos para validar las experiencias y la posible contratación de estos profesionales. Ante este escenario, se realizó una propuesta inédita de encuesta a las empresas, a través de sus departamentos de reclutamiento y selección, con el propósito de captar las circunstancias técnicas y subjetivas que podrían interferir en la validación de la experiencia y cualificación de los inmigrantes en busca de refugio, culminando en la aprobación o rechazo de estas personas en el proceso de selección. Se trató de una investigación cuantitativa y exploratoria realizada entre profesionales de reclutamiento y selección que actúan en empresas de la Región Metropolitana de São Paulo, que respondieron un cuestionario virtual en una muestra no probabilística. La encuesta encontró que los encuestados no dominan los procedimientos para la contratación de refugiados, que ignoran puntos de la legislación y que tienen temores infundados acerca de las auditorías laborales. Además de estos puntos, se identificó la perpetuación de estereotipos raciales que desfavorecen a africanos y centroamericanos y privilegian a europeos y norteamericanos. Al final se discutió el papel de las organizaciones empresariales en el ciclo de protección social e inserción productiva de grupos en alta vulnerabilidad.

Palabras clave: Refugio. Inmigración. Trabajo. Recursos humanos. Inserción productiva.

Artigo submetido para o Call for Papers "Trabalho, migrações e mobilidade: um diálogo lusófono" em 28 de outubro de 2022 e aceito para publicação em 01 de março de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220145>

INTRODUÇÃO

No mês de maio de 2022, foi divulgado o triste marco de 100 milhões de pessoas em situação de deslocamento forçado (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados [ACNUR], 2022). São pessoas que não tiveram a possibilidade de permanecer em suas moradias ou cidades e foram forçadas a se deslocar em busca de proteção em outras cidades ou países. O fenômeno é percebido também no Brasil, como um país que recebe imigrantes em busca de refúgio.

Nos últimos dez anos, houve crescimento de solicitações de refúgio no Brasil: em 2011, foram 1.465 solicitações registradas; esse número cresceu para 32.009, em 2017, e, em 2019, foram registradas 82.552 solicitações (Comitê Nacional para os Refugiados [CONARE], 2020). O comitê aponta, em seus relatórios, que o período de 2011 a parte de 2020¹ somou 265.729 solicitações de refúgio (CONARE, 2021).

São pessoas que convivem com muitas vulnerabilidades, resultado do deslocamento forçado, e necessitam de apoio em diferentes aspectos da vida. As dezenas de milhares de pessoas que chegam ao Brasil em busca de refúgio têm sido acolhidas por organizações sociais e equipamentos públicos que oferecem atendimento emergencial e dão suporte nos primeiros passos para integração com o novo convívio social. Supridas as necessidades emergenciais, essas pessoas recebem apoio para aprender ou aperfeiçoar seus conhecimentos da língua portuguesa, têm orientação sobre as condições de trabalho no país e, quando necessário, são encaminhadas para espaços de capacitação profissional. Ao longo dessa jornada e preparação, espera-se que as empresas validem a experiência e qualificação profissional dessas pessoas e, como consequência, possam dar continuidade à trajetória profissional delas, de modo que garantam o sustento e a autonomia para si e sua família.

Essa esquematização simplificada evidencia que o atendimento emergencial e a busca por integração social e produtiva envolvem a participação de diversos atores que têm influência direta e decisiva no êxito desse ciclo inicial de proteção e assistência.

A atuação das organizações sociais e do poder público no acolhimento e atendimento emergencial oferecidos recebeu a atenção e análise de diversos estudos (França, Ramos, & Montagner, 2019; Moreira, 2014; Ruediger, Santos, Spindel, & Piquet, 2017; C. A. S. Silva, 2014; Zeni & Filippim, 2014), o que contribuiu tanto para o avanço teórico sobre as dinâmicas dos fluxos migratórios como para o estabelecimento de protocolos de acolhimento e avanços na legislação. Em outra frente de investigação, desde 2015, foram intensificadas as análises de bases governamentais com a intenção de melhor informar os dados demográficos sobre os(as) imigrantes² em busca de refúgio, em que estes(as) foram caracterizados(as) quanto ao gênero, à idade e à nacionalidade e analisadas as informações sobre escolaridade, áreas de atuação e experiência profissional (CONARE, 2018, 2019, 2020, 2021; Lima, Fuentes-Muñoz, Nazareno, & Amaral, 2017).

Outros estudos evidenciaram percepções sobre dificuldades para ingresso no mercado de trabalho brasileiro em etnografias que se dedicaram a compreender as impressões e aspirações de pessoas de diferentes etnias e nacionalidades (Faria, Ragnini, & Brüning, 2021; Teixeira, E. C. M. Silva, Balog, & Sá, 2021). Também foram apontadas fragilidades no processo de proteção social e negação de direitos (Cirino, 2020; J. C. J. Silva, Bógus, & S. A. G. J. Silva, 2017), colocando em debate o arcabouço jurídico e a efetivação dos direitos humanos em contextos de crise, como no atendimento aos(as) indígenas venezuelanos(as) da etnia Warao, que se mostrou um desafio para os governos locais e para a federação.

Todos esses estudos têm contribuído diretamente para a compreensão do fenômeno e, em muitos casos, propõem novos olhares e métodos para o entendimento das circunstâncias em que ocorrem, seja para promover a garantia de direitos aos(as) que cruzam as fronteiras em busca de refúgio, seja para assimilar a dinâmica da atuação das organizações sociais e públicas nesses cenários ou, ainda, do ponto de vista do(a) imigrante, para alcançar profunda percepção da essencialidade de promover uma assistência que considere as necessidades de quem está sendo atendido(a).

Contudo, mesmo diante dos avanços na compreensão dos fluxos e atendimentos e na proposição de métodos e protocolos, ainda se fazia necessário compreender as demais etapas desse ciclo complexo, iniciado no atendimento emergencial e que segue para a preparação profissional do(a) imigrante, mas que não se encerra ali. Esse caminho vai até as fronteiras das empresas e, para superá-las, será preciso que os passaportes dos(as) que aqui chegam (qualificações e experiências) sejam validados.

¹ Até março de 2020, antes do fechamento das fronteiras por conta da crise sanitária.

² Este artigo apresenta a jornada de homens e mulheres em busca de refúgio e a percepção de homens e mulheres que atuam como profissionais de recursos humanos. Para abarcar essa diversidade, optou-se pela flexão de gênero ao invés de usar o masculino como forma genérica. Seguindo a norma da língua portuguesa, a flexão de gênero será indicada pela inclusão de “(a)” ou “(as)” ao final das palavras.

Com isso em mente, este estudo coloca em discussão as possíveis interferências internas nas empresas que poderiam agilizar ou inviabilizar tais validações e se volta para os procedimentos de contratação, questionando que aspectos subjetivos, não explícitos, estariam presentes no processo seletivo que envolve não brasileiros(as) e que poderiam influenciar a decisão dos(as) profissionais de recrutamento: se os currículos elencarem as mesmas qualificações que aquelas de profissionais brasileiros(as), os(as) imigrantes terão as mesmas chances de contratação? Eles serão percebidos(as) como profissionais com igual, menor ou maior capacidade? A origem geográfica do(a) profissional poderia ser vista como indicativo de presença ou ausência de habilidades técnicas? Supondo outros aspectos, ao estar diante do(a) imigrante, os(as) profissionais de recrutamento poderiam pensar que a maior vantagem nessa contratação seria a possibilidade de pagar menores salários? Ou que se trata de um grupo de trabalhadores que aceitam condições de trabalho diferentes das dos(as) brasileiros(as), sem exigir reparações? Ou, por outro lado, são vistos como trabalhadores mais ágeis e bons tomadores de decisão?

Diante de questões como essas, ainda sem respostas, percebeu-se a necessidade de pensar além dos(as) candidatos(as) imigrantes e direcionar o olhar também para quem os(as) recebe no mercado de trabalho. Para isso, foi estabelecido como objetivo desta pesquisa captar as circunstâncias técnicas e subjetivas que poderiam interferir na validação da experiência e da qualificação dos(as) imigrantes em busca de refúgio, para avançar na compreensão dos elementos que favorecem ou dificultam a inserção produtiva desses(as) profissionais.

O ineditismo da proposta consistiu em questionar as empresas, por meio de seus departamentos de recrutamento e seleção, e esse foco possibilitou a construção de um diagnóstico que mostra em que medida a questão é compreendida pelos(as) profissionais de recursos humanos, que mapeia a consistência das informações que circulam entre esses(as) profissionais de recrutamento e que questiona como são percebidas as qualificações dos(as) candidatos(as) migrantes.

Este estudo interdisciplinar contribui para diferentes campos de investigação e análise, apontando reflexões para os estudos migratórios, as ciências jurídicas e as ciências administrativas, em organizações empresariais ou públicas, ao sinalizar/colocar o debate sobre a complexidade da participação empresarial nos processos de proteção e inserção social e produtiva.

Para além do contexto particular de um processo de seleção de novos(as) colaboradores(as), que se relacionaria somente entre candidato(a) e empregador, essa discussão se amplia para compreender o papel das organizações empresariais nos processos de proteção social. Ainda que elas não sejam vistas como parte da assistência social, o contexto dos(as) imigrantes em busca de refúgio evidencia a relevância de discutir os processos internos, a circulação de informação e a perpetuação de estereótipos como elementos que podem colocar entraves à integração social e produtiva de grupos em alta vulnerabilidade.

ESCOLHAS TEÓRICAS E METODOLÓGICAS

Para alcançar o objetivo proposto, foram planejados instrumento e método de coleta que pudessem captar o conhecimento dos(as) recrutadores(as) sobre a legislação que dispõe sobre a contratação de imigrantes, compreender a circulação de informação no ambiente de trabalho sobre os temas relacionados com a imigração e os procedimentos de contratação e, por fim, entender as percepções dos(as) recrutadores(as) sobre as competências e características dos(as) profissionais imigrantes, de forma que esses três componentes reunidos fossem capazes de evidenciar entraves ainda não investigados sobre o processo de seleção e a validação de experiências, que culminaria na contratação ou na recusa dos(as) profissionais imigrantes.

Com isso, se mostra necessário especificar o entendimento deste estudo sobre: 1) a legislação voltada para o(a) imigrante em busca de refúgio; 2) a noção de informação inconsistente e 3) os estereótipos e suas conexões com o racismo e o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, pontos que foram a base para a construção dos instrumentos e para sua análise. Os próximos parágrafos serão dedicados a essas explicações para, em seguida, apresentar os procedimentos de trabalho para a captação das respostas.

A construção “imigrante em busca de refúgio” foi escolhida para substituir o genérico “refugiado” e agrupa os(as) solicitantes de refúgio e os(as) imigrantes que tiveram a condição de refúgio reconhecida. Com isso, essa substituição abarca o(a) imigrante que chega ao país sem ter passado pelo procedimento de visto de trabalho ou estudo, iniciado no país de residência, e que poderia acionar as garantias de proteção da Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997 e até mesmo a permanência no país depois de comprovar risco de vida por conta de perseguição ou de graves violações dos direitos humanos. A legislação estabelece para esses casos que serão reconhecidos(as) como refugiados(as) todos(as) aqueles(as) que:

I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país;

II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior;

III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

Garante também que qualquer imigrante pode solicitar refúgio quando ingressar no território brasileiro e, depois desse pedido, receberá proteção e acesso à documentação mínima para permanência e trabalho no país (CPF e CTPS) até que seja julgada sua condição.

Ao discutir as informações veiculadas sobre os fluxos migratórios e as condições de vida dos(as) imigrantes em busca de refúgio, optou-se por adotar a terminologia “informação inconsistente” para as situações que fogem do que a legislação dispõe. Com isso, o debate está colocado não pela via da ausência completa de informação, nem mesmo pela noção de informação distorcida (eventual ou propositadamente), mas sob a condição de informação que pôde circular, mas não carregava os diferentes aspectos da questão.

Um dos estudos que mensuraram a produção de conteúdo sobre o tema, editado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), chamado *Midiatização do refúgio no Brasil* (Viana, 2020), analisou inserções nos três maiores jornais impressos/digitais do país – Folha de S. Paulo, Estado de São Paulo e O Globo –, entre os anos de 2010 e 2018. O estudo apontou o crescimento das publicações sobre o assunto a partir de 2014, praticamente triplicando as inserções entre 2014 e 2018 em comparação com o que foi coletado entre 2010 e 2013. As notícias associaram, em sua maioria, o termo “refúgio” a quatro outros termos: assistência social, documentação, habitação e mercado de trabalho. Ao tratar de assistência social, segundo o estudo, as reportagens relacionavam os(as) migrantes à insegurança alimentar ou a dificuldades financeiras e, também nessa classificação, eram mencionadas as ações de caridade dirigidas aos(as) imigrantes. A relação entre imigrantes e documentação foi marcada pelos relatos de ausência de documentos ou dificuldades para consegui-los. Quanto ao mercado de trabalho, segundo os autores, as menções foram sobre dificuldade para conseguir emprego, relatos de empreendedorismo individual ou familiar e de exploração do trabalho dos(as) imigrantes. Como se percebe, mesmo sob a intenção de publicizar os desafios enfrentados por essas pessoas, tais associações também poderiam sugerir que esses imigrantes estariam desprovidos de condições mínimas para assumir empregos formais por não conseguirem documentos necessários para contratação. Ao relatar as dificuldades para obter documentação, haveria espaço e interesse para explicações sobre as condições legais de trabalho para o(a) imigrante em busca de refúgio e/ou sobre quais documentos são facilmente emitidos para essas pessoas? Haveria espaço para diferenciar as categorias migratórias ou todos(as) seriam encarados(as) como pessoas em busca de melhores condições econômicas? Não existem dados sobre esses pontos e não seria possível responder a essas perguntas diretamente, contudo, se mostra viável utilizar outras estratégias para entender como essas notícias foram recebidas e interpretadas em grupos específicos – no recorte deste estudo, os(as) profissionais de recrutamento – e se as lacunas informacionais foram preenchidas, inferindo sobre as consequências para os(as) imigrantes em busca de refúgio, e este foi um dos propósitos deste estudo.

Por fim, ao relacionar o termo “estereótipo” com os termos “racismo” e “mercado de trabalho”, busca-se aproximação com os seus sentidos posicionados e historicizados, levando em conta a complexidade que essa soma exige. Com isso, em todas as ocorrências aqui mencionadas para o termo “estereótipo”, não se trata de atribuir o sentido mais próximo a “rótulo” ou a “julgamento prévio” meramente; o sentido trabalhado nestas páginas entende estereótipo – principalmente o racial e contra o povo de pele preta – como uma construção histórica defendida e disseminada para estruturar os privilégios dos eurodescendentes e descaracterizar e desumanizar pessoas de outros povos.

Para trabalhar essa construção ligada ao racismo e suas consequências para o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, as obras do economista Mário Theodoro são incontornáveis (Theodoro, 2008, 2022). Suas reconstituições da história econômica brasileira e reflexões sobre o período de formação do mercado de trabalho brasileiro evidenciam que, mesmo depois de tornada ilegal a exploração de pessoas de origem africana sequestradas de seus países, o Brasil continuava a segregar essa população, não permitindo sua participação no trabalho assalariado e livre e estruturando incentivos para a recepção de imigrantes europeus.

Esse entendimento que valorizava os(as) trabalhadores(as) de origem europeia não se deu de forma espontânea: entre 1870 e 1930, foi amplamente difundido que o desenvolvimento econômico seria alcançado à medida que o país estivesse mais próximo do fenótipo europeu, e, para conduzir essa política, foram disseminadas teorias que associavam capacidades intelectuais, criatividade e produtividade aos brancos e deficiências, criminalidade e displicência aos negros e indígenas (Bento, 2002; Jaccoud, 2008).

Importa frisar que não se tratava de uma política migratória que objetivava ampliar a diversidade técnica ou produtiva dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as) ou diversificar os produtos oferecidos, mas descartar todo um grupo étnico sob a justificativa de que as características raciais da maior parte dos(as) residentes no Brasil impediriam o desenvolvimento econômico. E tais justificativas foram amplamente difundidas nas universidades e nos espaços de tomadas de decisão pública, influenciando os investimentos para a atração de europeus que decidissem estabelecer residência permanente no país.

Conhecido esse esforço deliberado, iniciado décadas atrás, defende-se aqui que as análises atuais sobre o mercado de trabalho brasileiro precisam abarcar o racismo como organizador de suas desigualdades (Theodoro, 2022). Não se trata de discutir o racismo e os estereótipos raciais como meros obstáculos eventuais, mas de ter em mente que se trata de uma construção histórica, amplamente difundida, que ainda determina quais profissionais devem ser entendidos como mais qualificados em uma manifestação de poder que estrutura as relações sociais que privilegiam eurodescendentes (Almeida, 2019; Theodoro, 2022). Mesmo que cada pessoa não possa rememorar quando e como associou tais características a diferentes povos, é necessário que seja evidenciado e debatido que essa associação foi construída e difundida com um propósito de favorecimento de um povo em relação ao outro e vem se perpetuando desde o período escravocrata.

A respeito do desenho metodológico desta pesquisa, a abordagem foi quantitativa, com perguntas por meio de questionário enviado aos(as) profissionais de recrutamento e seleção atuantes em empresas da Região Metropolitana de São Paulo – um público que não era, até então, instado a responder sobre a condição do(a) imigrante e as oportunidades a eles(as) oferecidas para ingresso no mercado de trabalho formal no país. Esta pesquisa exploratória mostrou-se adequada para captar compreensões mais amplas ainda não disponíveis que, posteriormente, poderão oferecer as bases para estudos qualitativos que poderão destrinchar as motivações, os valores, os conflitos e as experiências da prática profissional de recrutamento em seu tangenciamento com a questão migratória e aprofundar o entendimento dos estigmas, estereótipos e falhas de informação que potencialmente poderiam interferir na validação de experiências e, consequentemente, na efetivação da contratação dos(as) imigrantes em busca de refúgio.

Quanto à amostra, foi necessária a amostra por conveniência porque não existia uma base de dados que reunisse informações sobre os(as) profissionais de recursos humanos (RH) e sobre os departamentos de RH, o que permitiria o planejamento de uma amostragem randomizada. Mesmo as bases oficiais do Ministério do Trabalho não especificam as atividades dos(as) profissionais de recursos humanos, o que impossibilitou planejar estratos para os cargos ocupados. Para contornar essa dificuldade de acesso aos(as) profissionais de recrutamento, foi buscada a colaboração de profissionais reconhecidos(as) nessa área de atuação, com mais de 100 mil seguidores(as) em redes sociais como LinkedIn e Facebook, que aceitaram usar sua influência para estimular o preenchimento do questionário virtual. Esses(as) apoiadores(as) divulgaram as intenções da pesquisa e o endereço eletrônico do questionário, e cerca de 600 pessoas atenderam ao chamamento e responderam ao questionário durante os dois meses em que esteve ativo. Por conta da estratégia utilizada, é sabido que os dados apresentados não podem ser generalizados e que as análises estão restritas aos(as) respondentes.

O estudo foi delimitado à Região Metropolitana de São Paulo porque, em 2017, ano de planejamento da pesquisa, a região abrigava 52% das pessoas que tiveram a condição de refugiado(a) reconhecida, indicando que, nessa localidade, os(as) profissionais de recrutamento e seleção teriam contato mais frequente com candidatos(as) imigrantes em busca de refúgio e, por consequência, o debate sobre a temática estaria mais bem estabelecido entre eles e elas (CONARE, 2018).

A versão final do questionário virtual conteve 20 perguntas³ fechadas em dois modelos – algumas perguntas permitiam múltiplas marcações e outras delimitavam a resposta a apenas uma opção. As perguntas foram agrupadas em três eixos, além daquelas dedicadas à identificação dos(as) respondentes: 1) conhecimento sobre procedimentos de contratação; 2) debate sobre refúgio no ambiente de trabalho e 3) percepção sobre competências e características dos(as) refugiados(as)

³ Nas duas perguntas organizadas como matriz, cada linha foi contada como uma pergunta, já que, em outro formato, poderiam ser apresentadas uma a uma. O questionário pode ser encontrado no Apêndice deste artigo.

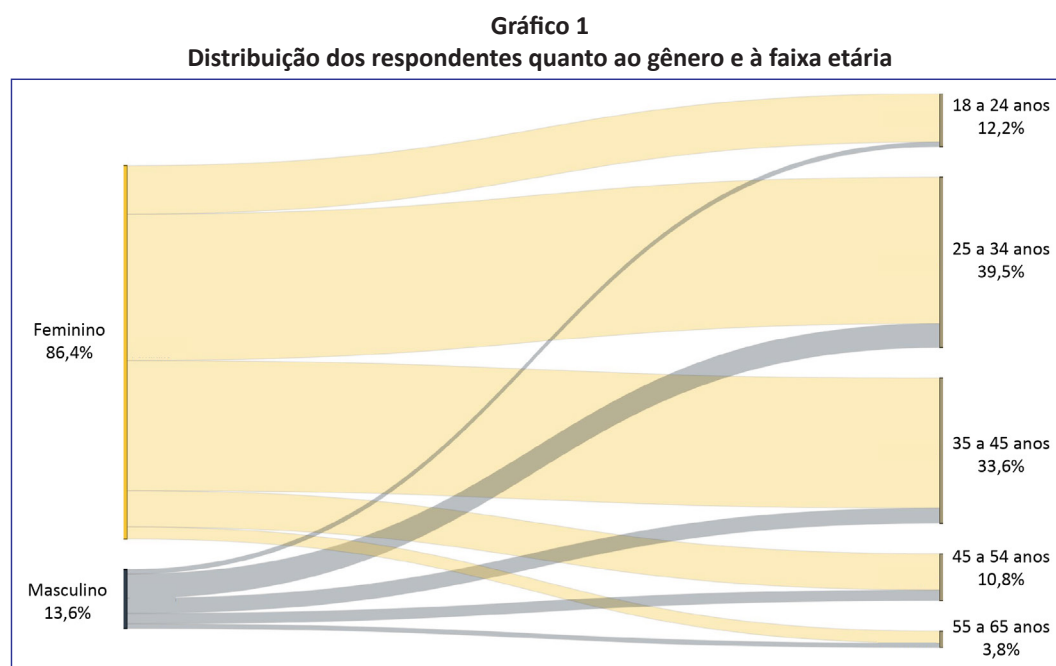
e solicitantes de refúgio. Diante de algumas possíveis limitações atribuídas às coletas por questionário virtual, discutidas em Andrade (2020) e em Ilieva, Baron, e Healey (2002), foi observado o que poderia enfraquecer as análises e foram feitos os ajustes pertinentes: 1) a distribuição do questionário não sofreu com sub-representação porque o grupo pesquisado tem amplo acesso à rede mundial de computadores (internet) por conta da profissão que exerce e 2) não houve desvio de público, seja no cargo, seja na localização dos(as) respondentes, porque foram incluídas perguntas que cumpriam a função de delimitar o grupo estudado e somente foram validados os questionários que informavam um cargo relacionado com “recrutamento e seleção” e uma cidade da Região Metropolitana de São Paulo, nos campos “atuação profissional” e “local de trabalho” – essas perguntas foram usadas para validação dos questionários. Dessa forma, dos 600 respondidos virtualmente, foram ratificados 287 que estavam completamente preenchidos e em conformidade com os pontos delimitados e removidos da análise os que tinham respostas de profissionais de outras ocupações e/ou outras localidades.

AS PERCEPÇÕES DOS(AS) PROFISSIONAIS DE RECRUTAMENTO PARTICIPANTES SOBRE PROCEDIMENTOS DE CONTRATAÇÃO E CARACTERÍSTICAS E EXPERIÊNCIAS DE PROFISSIONAIS IMIGRANTES

Esta seção inicialmente caracteriza os(as) respondentes quanto ao gênero, à faixa etária, aos cargos ocupados e ao porte das empresas nas quais atuam. Posteriormente, são apresentados seus conhecimentos sobre os procedimentos de contratação e percepções sobre as características dos(as) profissionais imigrantes.

Entre os(as) 287 respondentes, a maioria (86,4%) se declarou do gênero feminino. Quanto à faixa etária, 39,5% dos(as) participantes declararam ter entre 25 e 34 anos, seguidos por aqueles que disseram ter entre 35 e 45 anos (33,6%).

O Gráfico 1 apresenta esses e outros dados sobre a composição de gênero e faixa etária⁴.



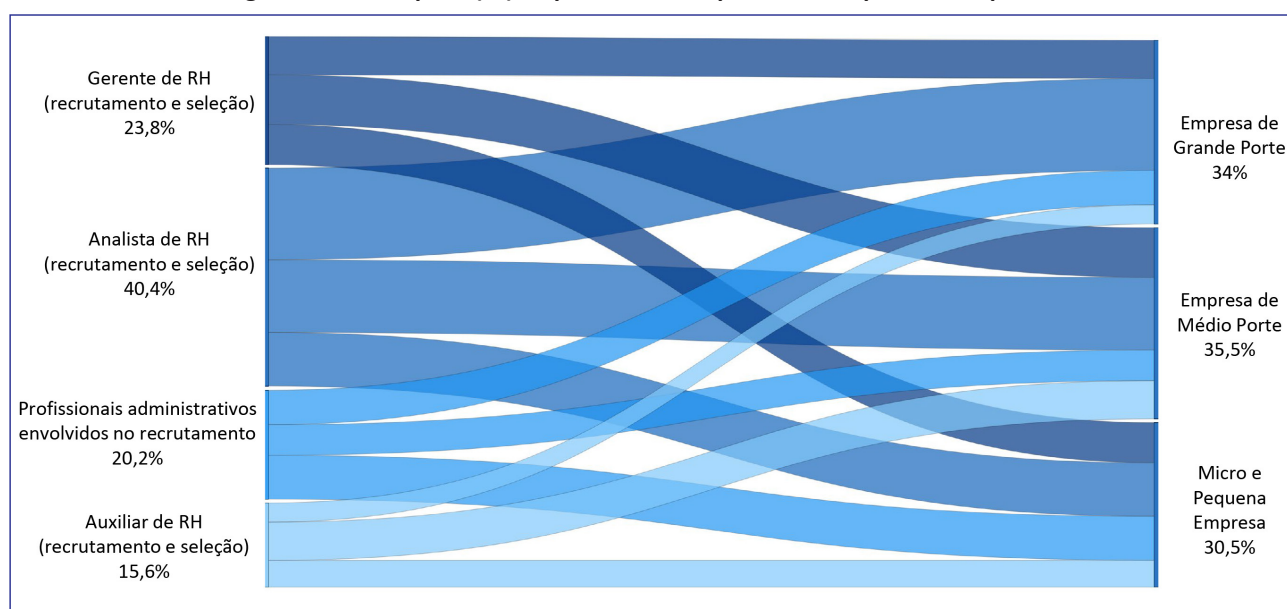
Fonte: Elaborado pelo autor.

⁴ Para esta representação, foi utilizado o Diagrama de Sankey. É importante explicar que as porcentagens de faixa etária apresentadas (lado direito) são as totais, já somados os gêneros feminino e masculino.

Todos(as) foram questionados(as) sobre os cargos que ocupavam no momento das respostas, e foi captado que a maioria dos(as) respondentes desempenhava o cargo de analista de recrutamento e seleção, em 40,8% das respostas, seguida pelo cargo de gerente de recrutamento e seleção, em 23,3% das respostas. Quanto ao porte das empresas, a maior parte dos(as) respondentes informou atuar naquelas de médio porte (35,5%), seguidos(as) por contratados(as) em empresa de grande porte (34%). Essas estratificações, por cargos e porte da empresa, não foram planejadas porque não existiam dados detalhados sobre o quantitativo de auxiliares, assistentes, analistas ou gerentes nas empresas, contudo, considera-se que a prevalência de perfis profissionais mais experientes, analistas e gerentes, contribui para este estudo ao evidenciar as percepções e conhecimentos de profissionais com maior influência na decisão sobre qual profissional será selecionado, formando um retrato mais próximo das decisões tomadas no cotidiano das empresas.

O Gráfico 2 apresenta o que os(as) respondentes declararam quanto aos cargos ocupados e ao porte das empresas e ilustra sua distribuição.

Gráfico 2
Cargos declarados pelos(as) respondentes e o porte das empresas em que atuam



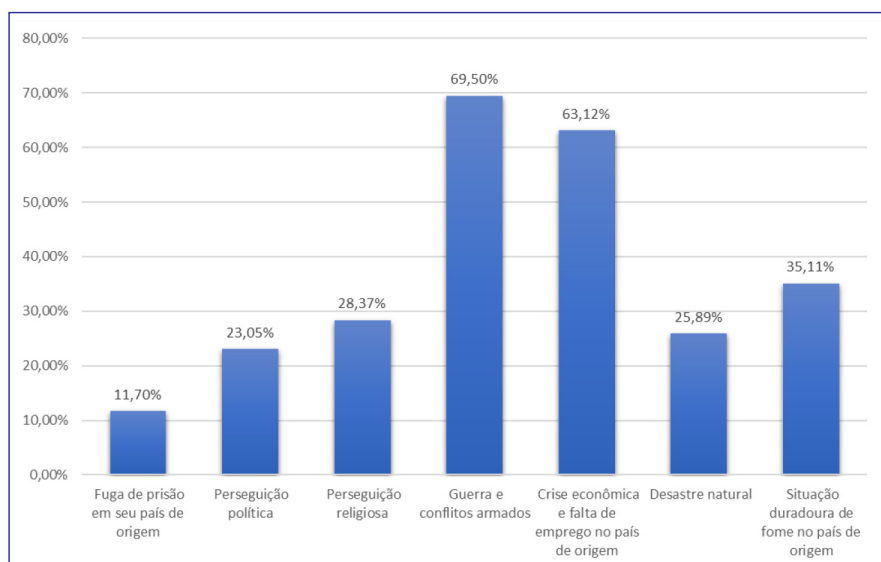
Fonte: Elaborado pelo autor.

Recordando a construção do questionário virtual, além das perguntas de identificação, foram construídos três blocos de perguntas para captar as impressões dos(as) respondentes: 1) conhecimento sobre legislação específica e procedimentos de contratação; 2) debate sobre refúgio no ambiente de trabalho e 3) percepção sobre competências e características dos(as) refugiados(as) e solicitantes de refúgio.

No primeiro bloco, as respostas ao questionamento sobre os critérios para o reconhecimento da condição de refugiado(a) sugerem que a maioria dos(as) profissionais de recursos humanos participantes não domina a legislação que determina as condições que garantem o status de refugiado(a) a um(a) imigrante: foi percebido que ao menos 63,1% dos(as) respondentes confundem a condição de refugiado(a) com a condição de imigrante empobrecido(a) (Gráfico 3), porque, ao marcar “crise econômica e falta de emprego no país de origem” em sua resposta, associam a busca por refúgio à migração econômica, ainda que tenham marcado também o item “guerra e conflitos armados” (importa explicar que cada respondente poderia marcar três opções em sua resposta, por isso as porcentagens não somam 100%). Fica evidenciado, entre esse grupo consultado, que os “conflitos armados” estão consolidados como causa para busca por refúgio, contudo ainda se associa o refúgio a questões econômicas – diferente do regimento nacional, que restringe o reconhecimento da condição de refugiado(a) àquele ou àquela que: 1) sofreu perseguição (menos citados neste questionamento); 2) estava em risco de morte por viver próximo a zonas de conflito armado ou 3) estava sujeito à grave violação de direitos humanos.

Gráfico 3

Percepção dos(as) respondentes sobre quais são os critérios para o reconhecimento da condição de refugiado(a)



Fonte: Elaborado pelo autor.

Os(as) profissionais de recrutamento e seleção foram questionados(as) sobre seus conhecimentos sobre procedimentos de contratação de refugiados(as)⁵ e, somando dois grupos de resposta, foi verificado que 90,9% não dominam tais procedimentos para contratação de profissionais nessa condição migratória (Tabela 1). A soma entre quem declarou “não conhecer” e “conhecer parcialmente” evidencia que não está consolidada a informação de que a contratação de profissional que teve sua condição de refugiado(a) reconhecida segue os mesmos procedimentos que a contratação de um(a) profissional brasileiro(a), de acordo com a questão anterior de que o termo “refugiado” está associado a outras condições e motivações para migração – situação que poderia prejudicar o(a) profissional durante um processo seletivo, possivelmente atribuindo maior burocracia e riscos ao(a) recrutador(a).

Tabela 1

Conhecimentos dos(as) respondentes sobre os procedimentos legais para a contratação de um(a) imigrante em busca de refúgio

	%
Declara conhecer os procedimentos de contratação	9,06%
Declara não conhecer os procedimentos de contratação	63,07%
Declara conhecer parcialmente os procedimentos de contratação	27,87%

Fonte: Elaborada pelo autor.

No segundo bloco de perguntas, essa percepção de maior burocracia e risco também foi questionada aos(as) recrutadores e recrutadoras (Tabela 2). Ao responder sobre como percebiam o tema no ambiente de trabalho, 84,98% relataram que os(as) colegas consideram mais complexos os procedimentos de contratação e 82,18% acreditam que os(as) colegas confundem contratação de estrangeiros(as) não residentes com a de refugiados(as). Somente 37,09% mencionam que os(as) colegas sabem onde procurar informações sobre a contratação de profissionais não brasileiros(as).

⁵ No enunciado da pergunta, foi utilizado o termo “refugiados”, ainda que impreciso, porque se considerava que seria o termo mais bem compreendido pelo público-alvo.

A crise dos(as) refugiados(as) foi assunto entre colegas de profissão, segundo o relato de 56% dos(as) profissionais questionados(as). Ainda nesse conjunto de indagações, destaque deve ser dado ao número de profissionais que demonstram ter receio de auditoria do Ministério do Trabalho e evitam a contratação de um(a) refugiado(a): 50,55% dos(as) profissionais inquiridos(as) acreditam que os(as) colegas evitam a contratação de refugiados(as) ou imigrantes e mencionaram o receio de auditorias como motivo.

Tabela 2
Menções a comportamentos e conhecimentos de colegas de trabalho

Contextos apresentados aos(às) respondentes	Menções à discordância (%)	Menções à concordância (%)
Confundem contratação de estrangeiros(as) não residentes (que ainda estão em seus países e precisam de visto de trabalho)	17,82%	82,18%
Acreditam que os procedimentos legais para a contratação de refugiados(as) são mais complexos	15,02%	84,98%
Sabem onde procurar informações sobre a contratação de profissionais não brasileiros(as)	62,91%	37,09%
Já disseram que conhecem a crise humanitária que envolve os(as) refugiados(as)	44%	56%
Já disseram que têm medo da auditoria do Ministério do Trabalho e, por isso, evitam a contratação de um(a) refugiado(a)	49,45%	50,55%
Já tiveram interesse em indicar a contratação de um(a) refugiado(a), mas a contratação foi barrada em outras instâncias	41,64%	58,36%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Depois de questionar o conhecimento sobre a contratação e sobre como o assunto estava permeado no ambiente de trabalho, no terceiro bloco, a pesquisa buscou captar os estereótipos atribuídos aos(às) profissionais vindos(as) de diferentes regiões do globo. Verificar a frequência dessas compreensões sobre imigrantes se mostrava um grande desafio. Por prever o possível enviesamento de uma pergunta direta, a opção foi pela construção de um modelo de questões que não revelassem diretamente que se tratava de uma abordagem sobre estereótipos. Assim, a indagação foi formulada como uma matriz, em que o enunciado trazia a seguinte descrição: “Marque características e comportamentos que, na sua opinião, mais representam os(as) profissionais de cada região do mundo.” Diante da matriz, a pessoa marcava, ou não, característica e comportamentos (coluna) com as origens do(a) hipotético(a) profissional (linha). As colunas elencavam as seguintes características/comportamentos: “facilidade para aprender novas funções”; “força física”; “capacidade de liderança”; “aceita salários menores no início”; “capacidade de se comunicar em inglês”; “agilidade em tarefas manuais”; “capacidade de trabalhar em equipe” e “criatividade”. As linhas faziam referência às localidades de origem dos(as) profissionais hipotéticos(as): América Central; América do Norte; América do Sul; África; Ásia; Europa e Oriente Médio. Nessa pergunta, em sua construção como matriz, foram computados tanto os itens respondidos quanto as ausências de resposta, o que permitiu inferir como percebiam a frequência de uma ou outra característica/comportamento. Tal modelo de pergunta permitiu captar concepções subjetivas sobre os(as) imigrantes que, possivelmente, são fontes de discriminação velada (e até inconsciente) nos momentos de recrutamento e seleção.

A Tabela 3 apresenta as menções gerais captadas, evidenciando as associações mais comuns aos(às) profissionais de cada região.

Tabela 3

Percepção dos(as) recrutadores(as) sobre as características profissionais de imigrantes segundo sua origem geográfica

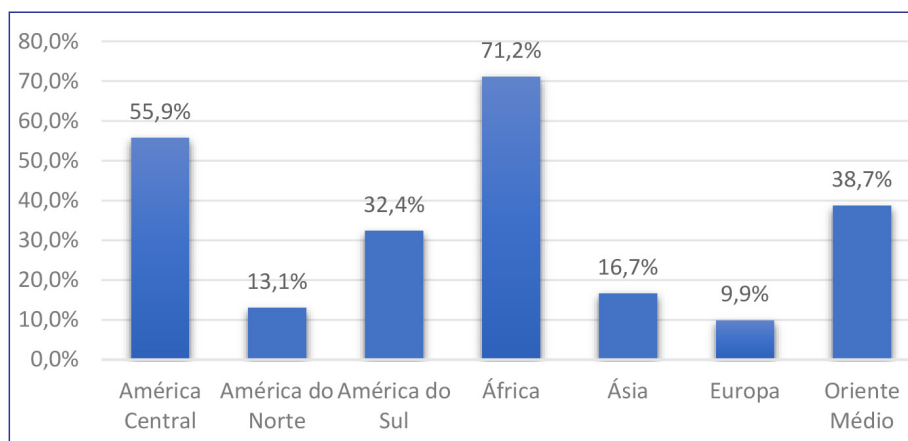
Regiões	Facilidade para aprender novas funções	Força física	Capacidade de liderança	Aceita salários menores no início	Agilidade em tarefas manuais	Capacidade de trabalhar em equipe	Criatividade
América Central	34,7%	55,9%	7,2%	66,2%	48,6%	27,9%	18,5%
América do Norte	45,5%	13,1%	43,2%	14,4%	14,4%	27%	30,2%
América do Sul	51,4%	32,4%	27%	41,9%	35,6%	45,5%	41%
África	35,1%	71,2%	11,3%	62,2%	48,2%	31,5%	20,3%
Ásia	47,7%	16,7%	28,4%	25,7%	40,1%	26,6%	37,8%
Europa	51,4%	9,9%	49,1%	9,5%	14%	33,8%	36,5%
Oriente Médio	38,7%	38,7%	20,7%	53,6%	45%	29,3%	24,3%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como é possível notar, as menções à “força física” foram muito mais concentradas nos(as) profissionais africanos(as) (71,2%) e centro-americanos(as) (55,9%), destacadas no Gráfico 4. Nesse mesmo item, quase não são citados os(as) profissionais procedentes da Europa, apontados por 9,9% dos(as) respondentes.

Gráfico 4

Menções à “força física” entre os(as) profissionais imigrantes segundo a origem geográfica

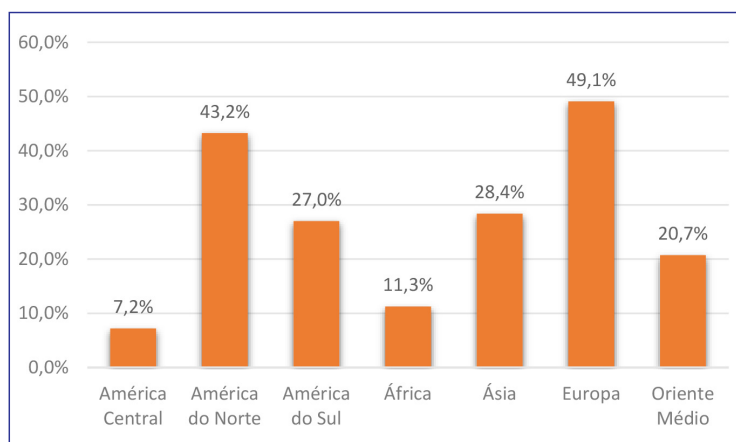


Fonte: Elaborado pelo autor.

Também vale o destaque para as menções sobre a aceitação de salários menores: os(as) respondentes consideram que africanos(as) (62,2%) e centro-americanos(as) (66,2%) estariam mais dispostos a aceitar menores salários e que um número muito menor de europeus se submeteria a essa condição. Esses dados se conectam com as menções às condições de “refugiado”, do primeiro bloco, e permitem inferir um raciocínio que relaciona a percepção de refugiado(a) como imigrante muito empobrecido(a) pronto para aceitar condições menos favoráveis para garantir o sustento. Se as menções aos europeus ilustram uma percepção oposta (9,5%), possivelmente não os(as) associam à extrema pobreza e, por não estarem em alta vulnerabilidade, teriam mais condições de negociar os salários.

Se as menções à “força física” e aos “salários menores” estão mais relacionadas com os(as) africanos(as) e os(as) centro-americanos(as), quando a referência é “capacidade de liderança”, o dado se inverte completamente, e as menções se concentram em europeus (49,1%), com pouca alusão a africanos(as) (11,3%) e centro-americanos(as) (7,2%), como ilustrado no Gráfico 5.

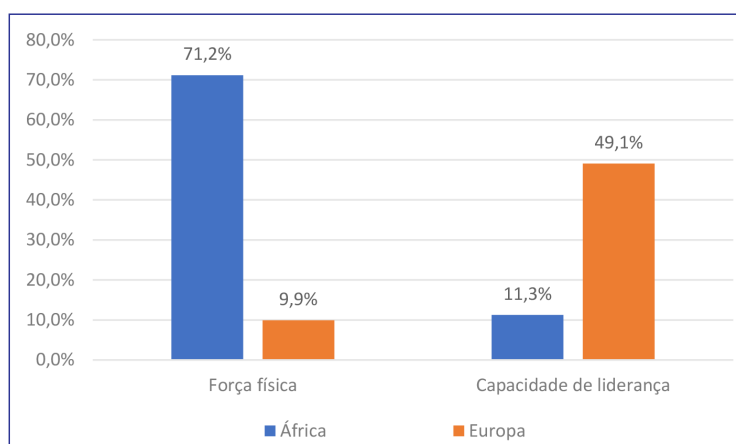
Gráfico 5
Menções à “capacidade de liderança” para profissionais imigrantes segundo a origem geográfica



Fonte: Elaborado pelo autor.

A comparação direta entre as menções “força física” e “capacidade de liderança” (Gráfico 6) demonstra a disparidade na percepção das competências entre os diferentes grupos étnicos e aponta para a necessária reflexão sobre como essas menções se materializam no cotidiano das organizações empresariais.

Gráfico 6
Comparação entre as menções “força física” e “capacidade de liderança” em profissionais imigrantes segundo a origem geográfica



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ainda que essas respostas não possam ser generalizadas para o conjunto completo de recrutadores(as), não pode ser ignorado, contudo, que elas apontam para um cenário em que profissionais africanos(as), principalmente, e profissionais de outros povos não europeus estariam restritos a algumas poucas atividades essencialmente braçais e de baixa remuneração. Elas evidenciam também a urgência de discutir a perpetuação de estereótipos, deixando de considerar que poderiam ter surgido espontaneamente e/ou que seriam somente concepções particulares dos(as) respondentes.

O termo “perpetuação” precisa ser utilizado para enfatizar as circunstâncias dessas respostas e resgatar as reflexões apresentadas anteriormente sobre a formação do mercado de trabalho brasileiro: como alertam Bento (2002), Jaccoud (2008) e Theodoro (2012, 2022), essa origem foi alicerçada no investimento em políticas de branqueamento, louvando o fenótipo europeu e desumanizando afrodescendentes e indígenas, logo depois da inviabilidade da continuidade da escravidão. Ao longo de décadas, foram disseminadas teorias sobre a constituição fisiológica e intelectual de africanos(as) em comparação com europeus; foram investidos recursos estatais para viabilizar a entrada de italianos(as) unicamente por sua cor de pele e foi

propagandeado que o desenvolvimento econômico brasileiro estaria atrelado ao sucesso desse branqueamento. As respostas atuais dos(as) recrutadores(as) demonstram que foram persistentes os efeitos dessa política de valorização das características eurodescendentes e da desvalorização de experiências e comportamentos de povos não brancos, e está em tela que o racismo e os estereótipos construídos para privilegiar um grupo social podem ter efeitos, ainda hoje, nas oportunidades de inserção profissional e na superação de desigualdades.

CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA À COMPREENSÃO SOBRE A INSERÇÃO PRODUTIVA DE IMIGRANTES E A PARTICIPAÇÃO DOS DIFERENTES ATORES NESSE PROCESSO

Com o objetivo de captar, entre os(as) profissionais de recrutamento e seleção, as circunstâncias técnicas e subjetivas que poderiam interferir na validação das experiências e das qualificações dos(as) imigrantes em busca de refúgio, este estudo contribui com o campo das ciências administrativas e o campo dos estudos migratórios ao demonstrar que: 1) as informações inconsistentes no ambiente empresarial podem elevar a percepção de risco para a contratação de imigrantes, desfavorecendo esses(as) candidatos(as) antes mesmo que suas competências sejam analisadas e 2) a perpetuação de estereótipos relacionados com os(as) profissionais de origem africana e/ou indígenas (sul-americanos e centro-americanos) possivelmente tem interferido na percepção de qualificações e competências e na alocação desses(as) profissionais, limitando-os(as) a ocupações de baixa remuneração, braçais e sem atribuições de liderança.

Os dados do primeiro bloco de perguntas apontaram que os(as) profissionais de recrutamento participantes não dominavam informações essenciais sobre os(as) imigrantes em busca de refúgio, confundindo os critérios para a regularização documental de imigrantes e ignorando que os procedimentos para a contratação dessas pessoas seriam os mesmos que para a contratação de brasileiros(as), já que a legislação brasileira permite que seja emitida a Carteira de Trabalho para esses(as) profissionais. Também foi evidenciado que os(as) profissionais de recrutamento respondentes, ainda que sensibilizados(as) pela condição vulnerável dos(as) imigrantes em busca de refúgio, deixaram de receber ou de internalizar as informações que poderiam contribuir para a inserção produtiva desses(as) imigrantes.

Juntamente a esses pontos, no segundo bloco, a pesquisa captou como a informação circulava no ambiente de trabalho, revelando outros aspectos de sua inconsistência: se os(as) recrutadores(as) consideram, em sua maioria, que existem riscos para a empresa caso algum procedimento de contratação seja mal executado, isso possivelmente se reflete na recusa por incluir essas pessoas nos processos seletivos. Ainda que totalmente infundada, a mera existência dessa suspeita e preocupação já pode interferir diretamente no processo seletivo: não se trataria apenas de analisar as competências do(a) candidato(a), mas de avaliar se seria prudente iniciar uma contratação que pode prejudicar a empresa e a carreira do recrutador(a). Nesse caso, a informação equivocada prejudica os(as) profissionais imigrantes antes mesmo de qualquer avaliação de suas competências. Sua experiência nem mesmo passaria por avaliação e deixaria de ser validada por conta de entraves que nem ao menos foram discutidos. Assim, pode-se inferir que a maior exposição ao tema, como apresentado na seção sobre as escolhas teóricas, não contemplou informações essenciais sobre os critérios para a permanência e os procedimentos para contratação.

Este estudo avança na compreensão do fenômeno ao evidenciar que as informações sobre os(as) imigrantes em busca de refúgio precisam ser mais bem qualificadas e aprofundadas e que a mera exposição ao tema, ainda que frequente, não tem garantido compreensão sobre a legislação que o cerca. Não se trata de uma constatação trivial por dois motivos: 1) os pontos questionados são parte do rol de atividades dos(as) recrutadores(as) e, por conta disso, tais informações deveriam estar mais bem disseminadas e 2) a circulação de informações inconsistentes tem efeitos diretos sobre a percepção de risco e de volume de trabalho, afetando diretamente as chances de contratação do(a) profissional migrante.

Os pontos de destaque dos dois primeiros blocos levantam uma discussão relevante para as ciências administrativas, reforçando que as organizações empresariais também precisam refletir sobre a qualidade das informações que circulam em suas dependências, sob pena de prejuízos internos durante os processos seletivos, e pensar sua inserção na sociedade, pois contribuem para a perpetuação da desigualdade social.

No terceiro bloco de perguntas, também foi percebido um cenário em que as competências são pouco consideradas e os aspectos não controlados pelo(a) profissional imigrante podem ser entraves para a validação de suas experiências. Jamais será possível quantificar em quantos processos seletivos um(a) profissional de origem africana deixou de ser considerado(a) para o cargo de coordenador(a) ou gerente, contudo, os dados sugerem que pode acontecer com muita frequência.

As atribuições relacionadas com os(as) profissionais das diferentes regiões evidenciam uma marca longe de ser superada no Brasil: o racismo e seus efeitos como organizadores das desigualdades. Certamente, nenhum(a) dos(as) respondentes declararia que segue estereótipos raciais para definir quem ocupa funções braçais ou funções de liderança, contudo, os dados demonstram que está em vigência esse modo de definição. A discrepância das menções à força física e capacidade de liderança materializam, sem equívocos, que estereótipos raciais são presenças não nomeadas nos processos seletivos, acarretando efeitos que os dados demográficos oficiais, lançados ano a ano, insistentemente lançam aos nossos olhos. Ainda que se tenha conhecimento sobre essa presença não nomeada, não deixa de ser chocante sua materialização com base nos dados aqui apresentados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPOSTAS PARA NOVOS ESTUDOS

Em síntese, este estudo avança na compreensão da inserção produtiva de imigrantes em busca de refúgio ao colocar em discussão, diante dos dados apresentados, que as organizações empresariais não estão neutras nesse ciclo de efetivação da proteção social: se não promovem ativamente a proteção dos(as) imigrantes, por outro lado, podem deixar de validar experiências profissionais por não refletir sobre as informações que circulam em seus ambientes nem sobre os estereótipos que mantêm, concentram e até promovem.

Este estudo tocou em pontos sensíveis da atuação empresarial e colocou em debate qual seria a participação, ou não, das empresas em um ciclo ampliado de proteção social e integração dos(as) imigrantes em busca de refúgio. Nota-se que a perpetuação de estereótipos não tem impacto exclusivo para a empresa contratante, que, ao escolher mal ou baseada em premissas questionáveis, deixaria de contratar bons profissionais e limitaria sua oportunidade de lucro. Os dados fazem refletir se a atuação empresarial se restringe ao papel de receptor passivo de profissionais ou se estaria imbricada em um processo maior, que pode facilitar ou promover entraves para a proteção social, integração social e inserção produtiva de pessoas em alta vulnerabilidade social. Mesmo que se pense que a participação empresarial não pode ser compreendida como humanitária e que esteja amplamente difundido que as empresas contribuem para a superação da pobreza, por exemplo, ao ofertar posições de trabalho, ainda assim, pode-se imaginar por outro ponto esta relação: as empresas, ao se julgarem objetivas em seus procedimentos, deixam de compreender os estereótipos que suas equipes carregam, dessa forma, não só não promovem um trabalho humanitário como poderiam prejudicá-lo. Se a atuação esperada das empresas não inclui diretamente atividades para proteção social, priorizando sua atividade produtiva e lucrativa, a atuação não refletida, que perpetua estereótipos raciais, pode ser um entrave para a proteção social e integração dos(as) imigrantes em busca de refúgio e para outros grupos em alta vulnerabilidade social.

Futuros estudos poderão continuar a etapa exploratória da construção deste conhecimento ao ampliar a base de respondentes, investigando e comparando a circulação de informações e as percepções subjetivas entre recrutadores(as) de diferentes localidades.

Novas pesquisas, de abordagem qualitativa, poderão captar as motivações, os valores, os conflitos e as experiências da prática profissional de recrutamento em seu tangenciamento com a questão migratória para aprofundar a compreensão de estigmas, estereótipos e falhas de informação que potencialmente poderiam interferir na inserção produtiva dos(as) imigrantes em busca de refúgio. Os dados deste estudo também podem subsidiar análises sobre diversidade e inclusão nas organizações privadas ou públicas.

REFERÊNCIAS

- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. São Paulo, SP: Pólen Produção Editorial.
- Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. (2022, maio 20). *Número de pessoas forçadas a se deslocar ultrapassa 100 milhões pela primeira vez*. Recuperado de <https://www.acnur.org/portugues/2022/05/20/acnur-numero-de-pessoas-forçadas-a-se-deslocar-ultrapassa-100-milhoes-pela-primeira-vez/>
- Andrade, C. (2020). The limitations of online surveys. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(6), 575-576. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0253717620957496>
- Bento, M. A. S. (2002). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone, & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 5-58). Petrópolis, RJ: Editora Vozes.
- Bógus, L. M. M., & Fabiano, M. L. A. (2015). O Brasil como destino das migrações internacionais recentes: novas relações, possibilidades e desafios. *Ponto-e-Vírgula: Revista de Ciências Sociais*, 18, 126-145. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/pontoevirgula/article/view/29806/20723>
- Cirino, C. (2020). Índios, imigrantes e refugiados: os Warao e a proteção jurídica do estado brasileiro. *Revista EntreRios*, 3(2), 124-136. Recuperado de <https://doi.org/10.26694/rev.v3i02.11028>
- Comitê Nacional para os Refugiados. (2018). *Refúgio em números* (3a. ed.). Brasília, DF: Secretaria Nacional de Justiça. Recuperado de <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/refugio/refugio-em-numeros-e-publicacoes/>
- Comitê Nacional para os Refugiados. (2019). *Refúgio em números* (4a. ed.). Brasília, DF: Secretaria Nacional de Justiça. Recuperado de <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/refugio/refugio-em-numeros-e-publicacoes/>
- Comitê Nacional para os Refugiados. (2020). *Refúgio em números* (5a. ed.). Brasília, DF: Secretaria Nacional de Justiça. Recuperado de https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/refugio/refugio-em-numeros-e-publicacoes/anexos/refugio_em_numeros-5e.pdf
- Comitê Nacional para os Refugiados. (2021). *Refúgio em números* (6a. ed.). Brasília, DF: Secretaria Nacional de Justiça. Recuperado de https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/seus-direitos/refugio/refugio-em-numeros-e-publicacoes/anexos/refugio_em_numeros-6e.pdf
- Faria, J. H. D., Ragnini, E. C. S., & Brünig, C. (2021). Deslocamento humano e reconhecimento social: relações e condições de trabalho de refugiados e migrantes no Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(2), 278-291. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120200018>
- França, R. A., Ramos, W. M., & Montagner, M. I. (2019). Mapeamento de políticas públicas para os refugiados no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 19(1), 89-106. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/43008/29657>
- Iliev, J., Baron, S., & Healey, N. M. (2002). Online surveys in marketing research: pros and cons. *International Journal of Market Research*, 44(3), 361-376. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/147078530204400303>
- Jaccoud, L. (2008). Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In M. Theodoro, L. Jaccoud, R. Osório, & S. Soares (Orgs.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília, DF: Ipea.
- Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. (1997). Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951 e determina outras providências. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm
- Lima, J. B. B., Fuentes-Muñoz, F. P., Nazareno, L. A., & Amaral, N. (2017). *Refúgio no Brasil: caracterização dos perfis sociodemográficos dos refugiados (1998-2014)*. Brasília, DF: Ipea.
- Moreira, J. B. (2014). Refugiados no Brasil: reflexões acerca do processo de integração local. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 22(43), 85-98. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004306>
- Ruediger, M. A., Santos, F. A., Spindel, C. Z., & Piquet, R. C. (2017). Expatriados, imigrantes e refugiados no Brasil: trajetórias e estratégias de integração econômica e social. *Mosaico*, 8(13), 161-179. Recuperado de <https://doi.org/10.12660/rm.v8n13.2017.70588>
- Silva, C. A. S. (2014). Desafios para uma política brasileira para refugiados no contexto contemporâneo. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Especial*, 182-208. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/70462/40005>
- Silva, J. C. J., Bógus, L. M. M., & Silva, S. A. G. J. (2017). Os fluxos migratórios mistos e os entraves à proteção aos refugiados. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 34(1), 15-30. Recuperado de <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0003>
- Teixeira, A. C. C., Silva, E. C. M., Balog, D. L. T., & Sá, B. (2021). Por que é tão difícil pertencer? As dificuldades dos refugiados em seus processos de inserção no mercado de trabalho e na sociedade brasileira. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(2), 265-277. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1679-395120200016>
- Theodoro, M. (2008). A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In M. Theodoro, L. Jaccoud, R. Osório, & S. Soares (Orgs.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília, DF: Ipea.
- Theodoro, M. (2022). *A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- Viana, A. (2020). *A midiatização do refúgio no Brasil (2010-2018)*. Rio de Janeiro, RJ: Ipea.
- Zeni, K., & Filippim, E. S. (2014). Migração haitiana para o Brasil: acolhimento e políticas públicas. *Revista Pretexto*, 15(2), 11-27. Recuperado de <https://doi.org/10.21714/pretexto.v15i2.1534>

Leandro de Carvalho
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2848-7386>

Doutor em Desenvolvimento e Sociedade pela Universidade de Brasília (UnB); Professor Colaborador no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania da Universidade de Brasília (UnB). E-mail: leandro.carvalho@unb.br

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Leandro de Carvalho: Conceituação (Liderança); Curadoria de dados (Liderança); Análise formal (Liderança); Investigação (Liderança); Metodologia (Liderança); Recursos (Liderança); Validação (Liderança); Visualização (Liderança); Escrita- rascunho original (Liderança); Escrita- revisão e edição (Liderança).

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Versão do questionário virtual que foi publicado na plataforma <https://www.onlinepesquisa.com/>

O questionário era apresentado em uma única página e não foram programadas regras de classificação ou de avanço das perguntas. Cada respondente viu as perguntas com essa fonte e esses elementos visuais.

A primeira página continha uma breve apresentação das intenções da pesquisa e o contato com o pesquisador. Em seguida, eram direcionados(as) para as perguntas, elencadas conforme apresento nas próximas páginas.

Na sua opinião, quais situações definem o status de refugiado no Brasil?

- ☐ Fuga de prisão em seu país de origem
- ☐ Crise econômica e falta de emprego no país de origem
- ☐ Perseguição política
- ☐ Desastre natural (enchentes, seca, terremotos etc.)
- ☐ Perseguição religiosa
- ☐ Situação duradoura de fome no país de origem
- ☐ Guerra e conflitos armados

Você conhece os procedimentos legais para contratação de um de refugiado?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente

Manifeste sua concordância ou discordância em relação as afirmações abaixo:

Meus colegas da área...	Concordo	Discordo
"... acreditam que os procedimentos legais para a contratação de refugiados são mais complexos"	()	()
"... sabem onde procurar informações sobre a contratação de profissionais não-brasileiros"	()	()
"... confundem contratação de estrangeiros não-residentes (que ainda estão em seus países e precisam de visto de trabalho) com a contratação de refugiados (que já têm 0 documentos e a residência permanente no Brasil)"	()	()
"... já disseram que tem medo da auditoria do Ministério do Trabalho e, por isso, evitam a contratação de um refugiado"	()	()
"... já disseram que conhecem a crise humanitária que envolve os refugiados"	()	()
"... já tiveram interesse em indicar a contratação de um refugiado, mas a contratação foi barrada em outras instâncias"	()	()

Marque as características e comportamentos que, na sua opinião, mais representam os profissionais de cada região do mundo:

Não se preocupe com respostas certas ou erradas. Para responder a esta pergunta não é necessário que já tenha trabalhado com profissionais de outras nacionalidades.

	Facilidade para aprender novas funções	Força física	Capacidade de liderança	Aceita salários menores no início	Capacidade de se comunicar em inglês	Agilidade em tarefas manuais	Capacidade de trabalhar em equipe	Criatividade
América Central								
América do Norte								
América do Sul								
África								
Ásia								
Europa								
Oriente Médio								

Qual sua função no processo de fechamento de uma vaga?

- ☐ Auxiliar de RH (recrutamento e seleção)
- ☐ Analista de RH (recrutamento e seleção)
- ☐ Gestor(a)/Gerente do RH (recrutamento e seleção)
- ☐ Profissionais administrativos envolvidos no recrutamento e seleção
- ☐ Lider ou gerente de outras áreas na empresa, mas que decide sobre contratações em sua equipe/departamento
- ☐ Profissional de RH em outras áreas fora do recrutamento e seleção
- ☐ Profissional que não está envolvido em nenhuma das áreas do RH

Qual o porte da empresa em que você trabalha?

- ☐ Microempresa
- ☐ Pequena empresa
- ☐ Média empresa
- ☐ Grande empresa

Em qual cidade e Estado você trabalha?

- ☐ São Paulo - Capital ou região metropolitana
- ☐ São Paulo - Interior
- ☐ Outro Estado? Digite aqui ____

Qual sua idade?

- ☐ 18 a 24 anos ☐ 35 a 44 anos ☐ 55 a 65 anos
- ☐ 25 a 34 anos ☐ 45 a 54 anos ☐ Acima de 65 anos

Gênero:

- ☐ Feminino ☐ Masculino